

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Sebuah perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.

Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari karyawan maupun dari perusahaan. Kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang

mendapatkan perhatian organisasi. Karyawan yang kinerjanya baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika karyawan yang kinerjanya kurang baik maka menunjukkan hasil kerja yang rendah.

Pencapaian tujuan suatu perusahaan berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Mangkunegara (2006:69) berpendapat mengenai pengukuran kinerja yang meliputi kualitas yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, kualitas yaitu mutu yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya karena para karyawan bukan hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja. Dalam sebuah organisasi baik kepuasan kerja maupun disiplin kerja keduanya merupakan salah satu penyebab atau penentu baik

buruknya prestasi kerja seorang karyawan. Serta tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas karyawan yang bekerja didalamnya. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dampak buruk dari ketidakpuasan kerja akan sangat merugikan perusahaan. Karyawan akan melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dilakukan seperti turunnya kinerja karyawan, ketidakhadiran karyawan dan lain-lain.

Kepuasan kerja menurut Rivai (2013:856) menyatakan bahwa kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut. Rivai (2008:213) menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan lebih puas cenderung produktivitas karyawannya lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang memiliki karyawan yang kurang puas. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Pengukuran indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:244) yaitu pekerjaan itu sendiri, upah atau gaji yang diterima karyawan, rekan kerja dan kondisi kerja atau lingkungan kerja perusahaan tersebut.

Faktor selanjutnya yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai (Hasibuan, 2007:193). Setiap disiplin kerja yang baik dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka telah melatih dan mendidik dirinya untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mentaati peraturan-peraturan berarti karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan merupakan perusahaan yang memproduksi keset anyaman. Pencapaian target produksi dalam perusahaan ini sangatlah penting, hal tersebut dapat tercapai apabila karyawan dapat bekerja secara optimal. Apabila karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan maka target produksi tidak dapat dicapai.

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan pada perusahaan ini dengan data yang tercantum pada Tabel 1. dapat dilihat bahwa pada bulan Desember 2015 sampai dengan bulan April 2016 target produksi hanya dapat tercapai pada bulan Februari 2016 saja, hal ini dikarenakan pada bulan Februari terjadi peningkatan jumlah pesanan, sehingga target produksi pada bulan tersebut dapat dicapai. realisasi produksi melebihi target yang ditetapkan. dimana standart selisih target dan realisasi produksi 10%. Hal tersebut juga menunjukkan kinerja karyawan yang kurang optimal dan kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu penurunan produktivitas

karyawan salah satunya akibat dari banyaknya karyawan yang kurang disiplin, terlambat bekerja dan karyawan lebih cenderung menunda pekerjaannya. Perilaku yang kurang produktif tersebut diduga terjadi karena karyawan kurang mendapat penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja.

Tabel 1.1
Data jumlah produksi keset UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan

No.	Bulan	Target (unit)	Realisasi (unit)	Selisih	
				Unit	(%)
1	Desember 2015	20930	17836	3094	14,78
2	Januari 2016	20930	19565	1365	6,52
3	Februari 2016	20930	22113	1183	5,65
4	Maret 2016	20930	18655	2275	10,87
5	April 2016	20930	17290	3640	17,39

Sumber: UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan

Ditinjau dari indikator kepuasan kerja karyawan di UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan, karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya hal ini ditujukan agar karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka tekuni. Dalam hal gaji karyawan, mereka hanya mendapatkan gaji Rp. 910.000/bulan nilai ini jauh dibawah UMK Kabupaten Pasuruan yaitu sebesar Rp. 3.037.500/bulan sehingga untuk menambah penghasilan karyawan mempunyai kerja sampingan seperti berternak maupun bercocok tanam. Selain itu permasalahan yang ada di UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan juga berkaitan dengan rekan kerja banyaknya karyawan yang mengobrol di tempat kerja sehingga karyawan satu dengan karyawan yang lain menyebabkan ketidaknyamanan pada saat bekerja dan konsentrasi pekerja terganggu saat ada karyawan yang mengobrol. serta pengawasan terhadap kinerja karyawan dirasa kurang, hal ini di karenakan

pengawasan hanya dilakukan oleh pemilik perusahaan UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan.

Disisi lain permasalahan yang juga sering muncul pada UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan terkait kinerja karyawan ialah masalah kedisiplinan, sehingga hal ini juga perlu diperhatikan demi kemajuan perusahaan. Hasibuan (2002:194) berpendapat bahwa kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasil wawancara yang didapat dari pemilik UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan yaitu Bapak Wanali berkaitan dengan disiplin kerja, karyawan masih sering terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Hal ini akan berpengaruh langsung terhadap jumlah produksi yang dihasilkan karena keterlambatan dan tidak masuknya karyawan akan mempengaruhi waktu kerja dan mengakibatkan target tidak tercapai tepat waktu. Selain itu karyawan juga masih sering melanggar peraturan yang telah dibuat seperti sering merokok pada saat bekerja.

Tabel 1.2
Data absensi karyawan UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan

No	Bulan	Jumlah karyawan	Alfa	Persentase Alfa (%)	Izin	Persentase izin (%)	Terlambat	Persentase terlambat (%)
1	Desember 2015	35	3	8,57	3	8,57	8	22,86
2	Januari 2016	35	1	2,86	2	5,71	5	14,29
3	Februari 2016	35	0	0	2	5,71	4	11,43
4	Maret 2016	35	3	8,57	1	2,86	7	20,00
5	April 2016	35	5	14,29	4	11,43	7	20,00

Sumber: UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada setiap bulannya masih banyak karyawan UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan yang alfa, izin maupun terlambat. Kondisi tersebut harus lebih diperhatikan lagi sebab dapat mengakibatkan terbengkalainya pekerjaan dan memperlambat perusahaan mencapai target produksi atau target produksi tidak dapat dicapai dengan tepat waktu. Selain itu kedisiplinan karyawan di UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan perlu ditingkatkan agar tingkat alfa, izin maupun keterlambatan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk menelaah dan meneliti secara lebih mendalam mengenai kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan di UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja karyawan, kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan di UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan?
3. Diantara kepuasan kerja dan disiplin kerja manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendiskripsikan kinerja karyawan, kepuasan kerja dan disiplin kerja UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan.
2. Menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan.
3. Mengetahui manakah diantara kepuasan kerja dan disiplin kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Batasan Penelitian

Untuk memfokuskan permasalahan yang diteliti maka dibutuhkan batasan penelitian agar permasalahan yang dibahas tidak meluas. Responden yang diteliti adalah seluruh karyawan bagian produksi di UD. Bintang ABC Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 35 orang. variabel penelitian yang digunakan yaitu:

1. Kinerja karyawan menggunakan pendapat Mangkunegara (2002:67) yang meliputi kuantitas, kualitas dan tanggung jawab waktu.
2. Kepuasan kerja menggunakan pendapat Mangkunegara (2002:117) yang meliputi perasaan terhadap gaji/ upah, perasaan terhadap penempatan kerja, perasaan terhadap rekan kerja, perasaan terhadap pengawasan.
3. Disiplin kerja menggunakan pendapat Hasibuan (2002:193) yang meliputi tingkat kesadaran terhadap peraturan dan norma, tingkat kesediaan menaati aturan dan norma.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kegunaan bagi perusahaan:

Sebagai pertimbangan untuk meningkatkan dan memperbaiki manajemen perusahaan yang nantinya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

b. Manfaat bagi peneliti selanjutnya:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber pengetahuan yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian berikutnya dalam bidang sumber daya manusia terutama berkaitan dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan.

